

ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

асист. Майборода Т. М., студент гр. М-82 Рожкова А. А.

Професійно-функціональне вдосконалення діяльності державних службовців можна поділити на дві групи:

- підвищення професійних знань та вмінь;
- просування по службі.

Сучасне державне управління встановлює високі вимоги до поновлення знань, які необхідні для забезпечення швидкої практичної реалізації нових організаційних та економічних ідей.

Одним із шляхів вдосконалення системи підвищення кваліфікації є перехід від періодичного навчання до безперервного поповнення і оновлення знань, у тому числі шляхом самонавчання.

Підвищення кваліфікації буде більш ефективним при дотриманні принципу наступництва навчання та подальшого раціонального використання кадрів, враховуючи набуті ними знання.

З метою підвищення відповідальності та зацікавленості кадрів у безперервному підвищенні своєї кваліфікації, необхідно забезпечити взаємозв'язок результатів підвищення кваліфікації, атестації, просування по службі і оплати праці з якістю знань та ефективністю їх практичного використання.

Одним з важливих напрямів в організації роботи з кадрами є розробка та впровадження планомірних, ціле направлених посадових просувань.

Довгострокове перебування на одній посаді негативно впливає на ефективність результатів діяльності. У зв'язку з цим визначення періоду найбільш ефективної роботи керівника має велике значення для вдосконалення кадрової політики.

Вибір системи професійно-функціонального вдосконалення діяльності державного службовця, перш за все, залежить від стилю керівництва, розуміння керівництвом важливості організації цієї роботи, та проявляється як послідовність зайняття посади, робочого місця, положення в колективі.

Просування по службі можуть бути:

- горизонтальними, коли службовець вдосконалюється як фахівець, послідовно підвищуючи та поглиблюючи знання в одній галузі, але за різними сегментами;
- вертикальним – підвищення по ієрархії посад;
- з початку горизонтальним, а потім вертикальним: сформований службовець на визначеному ступені професійної діяльності переключається на вертикальний шлях просування - стає керівником відповідного функціонального підрозділу.

Система державної служби та її кадровий склад відіграють найважливішу роль у реалізації державного управління. Саме тому, у законодавчому порядку, було закріплено програму розвитку державної служби, яка ставить такі три основних завдання:

1) Підвищення ефективності виконання державною службою завдань і функцій держави. Для цього необхідно:

- визначити та запровадити стандарти професійної діяльності державних службовців на засадах стратегічного планування діяльності державних органів з орієнтацією на надання державних послуг;
- забезпечити моніторинг ефективності діяльності державних органів та їх посадових осіб щодо реалізації стратегічних документів і надання послуг;

2) Забезпечення прозорості державної служби, високого рівня відповідальності та звітності за підготовку і виконання управлінських рішень шляхом:

- створення прозорої системи управління персоналом державної служби;
- посилення відповідальності державних службовців за результати своєї діяльності;
- запровадження прозорої процедури просування по службі на підставі професійних досягнень;

3) Адаптація інституту державної служби до європейських стандартів з урахуванням національних особливостей шляхом забезпечення:

- політичної нейтральності державних службовців у процесі виконання своїх професійних обов'язків, посилення їх правової та соціальної захищеності;
- стимулювання професійного зростання та високих результатів діяльності державних службовців на засадах рівності оплати за однаковий обсяг, інтенсивність роботи і рівень відповідальності;

Саме у теперішній час, в умовах, які склалися у світовій економіці, в умовах кризи, що торкнулася усіх сфер життєдіяльності в Україні, дуже гостро відчувається необхідність наявності висококваліфікованих державних службовців, які були б спроможні швидко та якісно приймати найбільш ефективні рішення та вживати заходи щодо їх реалізації.